Boletim **o metalúrgico**
Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes
Fundador: Adolpho Perchon
Diretor resp.: Eleno José Bezerra
FILIADO À: CNTM · FORÇA SINDICAL

ASSÉDIO MORAL:

CONHEÇA E DENUNCIE

ILUSTRAÇÕES REPRODUZIDAS DA PUBLICAÇÃO "ASSÉDIO MORAL", DO SINDICATO DOS QUÍMICOS DE SÃO PAULO E REGIÃO

Apesar de ser tão antigo quanto o próprio trabalho, muitos trabalhadores desconhecem quais são as atitudes do patrão ou chefias que caracterizam o assédio moral, somente agora julgado com rigor pela Justiça, que condena e determina multas pesadas quando os fatos são comprovados.

Humilhações, exposição do trabalhador ao ridículo, supervisão excessiva, críticas sem fundamento, tarefas sem importância, e sonegação de informações são algumas das atitudes que configuram o assédio moral, responsável por danos no ambiente de trabalho e diversas doenças de origem nervosa, pânico, depressão e até suicídio.

Há situações ainda mais graves, como o assédio sexual, geralmente praticado por chefias contra funcionárias. A chefia no caso pode ser um diretor da empresa, gerente, chefe de sessão, que usa da posição que ocupa na empresa para intimidar a funcionária e ameaçar com demissão, ou outras situações humilhantes, para puni-la por repelir o chefe. O assédio sexual pode ser praticado tanto pelo homem como pela mulher.

A diretoria do Sindicato, presidida por **Eleno Bezerra**, está preocupada com a questão do assédio em nossa categoria. Por isto, se o patrão ou chefia vem tomando algumas dessas atitudes, ligue para o Sindicato e informe o que está acontecendo para podermos tomar as providências necessárias.

DISQUE-SINDICATO

O Sindicato não tem como saber o que acontece dentro das fábricas se ninguém denunciar. Para isto, o Sindicato mantém um serviço permanente de atendimento ao trabalhador. Trata-se do Disque-Sindicato. É só ligar para o telefone **0800-7711119**, informar o nome da empresa e o que está acontecendo. Não é preciso se identificar. A denúncia também pode ser feita ao diretor do Sindicato responsável pelo setor.

Lembre-se, todo patrão sabe como o emprego é importante para o trabalhador. Os maus empregadores, chefes, encarregados, chefetes usam isso como arma para tratar o(a) trabalhador(a) com desrespeito e injustiça, pois acham que nunca serão denunciados.

Reaja! O Sindicato é o seu escudo!

CÂMARA APROVA DEMISSÃO PARA ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

A Comissão de Constituição e Justiça da Câmara (CCJ) aprovou projeto de lei que prevê demissão por justa causa ao empregado que assediar sexualmente um subordinado no local de trabalho. Na demissão, o demitido tem reduzidos seus direitos pela rescisão do contrato de trabalho, e não recebe, por exemplo, a multa de 40% do FGTS.

O projeto também já passou pela Comissão de Trabalho da Câmara e segue agora para o Senado.

O projeto altera a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e inclui o assédio sexual entre os motivos que podem ser utilizados por uma empresa para demitir o empregado por justa causa.

O projeto também dá ao empregado o direito de pedir demissão e ser indenizado pela empresa quando assediado; estabelece a possibilidade de o trabalhador pedir mudança de função ou de setor para não ser obrigado a conviver com o chefe.

De acordo com o projeto, o Ministério do Trabalho passa a ser o órgão competente para definir as normas de programas de prevenção ao assédio sexual nas empresas. Os sindicatos poderão participar desse processo.

EXEMPLOS DE CASOS DE ASSÉDIO

ACUSADA DE FURTAR R$ 22 GANHA INDENIZAÇÃO DE R$ 16 MIL

Julho/2005 – O Tribunal Regional do Trabalho determinou que uma funcionária demitida por justa causa, acusada de roubar R$ 22 do caixa da pizzaria, fosse indenizada porque não havia provas contra ela. Para a Justiça, a empresa que acusa o empregado de furto e não prova exerce de forma abusiva o seu direito de defesa do patrimônio e deve indenizar o trabalhador.

”A indenização por danos morais é uma das formas de reparar e preservar a imagem do empregado, e assegurar a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da Constituição do nosso estado democrático de direito”, observou o juiz Valdir Florindo, relator do processo.

A pizzaria foi condenada a pagar todas as verbas rescisórias e indenização por danos morais, de R$ 16.250, equivalente a 50 salários da ex-empregada.

EMPRESA CONDENADA POR SUGERIR A FUNCIONÁRIA QUE SAIA COM CLIENTE PARA VENDER MAIS

O Tribunal Regional do Trabalho/SP condenou uma empresa de consórcio que sugeria a suas funcionárias que saíssem com clientes para vender mais cotas.

Uma ex-funcionária disse que sofria “tratamento desrespeitoso por parte de seus superiores, consistentes no assédio sexual e outros tipos de pressões anormais no ambiente de trabalho, para vender e atingir metas”.

Testemunhas confirmaram que o chefe não respeitava e ofendia os funcionários, e disseram que ele agredia verbalmente aqueles que não atingiam as metas estipuladas. O supervisor chegou a dizer que “colocava para as mulheres que tinham que vender o corpo ou sair com o

cliente, se necessário, para trazer uma cota de consórcio”. Para o juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, “ao empregador, além da obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal do serviço, cabe, ainda, respeitar a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade e integridade física, intelectual e moral de seu empregado”.

A empresa foi condenada a pagar indenização por danos morais no valor de dez vezes o maior salário da ex-funcionária.

EMPRESA É CONDENADA POR RACISMO

O Tribunal Superior do Trabalho condenou a Parmalat do Brasil a indenizar um empregado vítima de racismo na empresa. Eletricista industrial da fábrica de laticínios em Carazinho (RS), o funcionário era chamado pelos chefes de “chipan, chipanzé, monkey” e outras expressões pejorativas.

O empregado ganhou indenização por dano moral correspondente à última remuneração – cerca de R$ 1.000 –, multiplicada pelo número de meses trabalhados na fábrica (cinco anos), e a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Segundo o ministro João Oreste Dalazen, relator do processo, expressões e apelidos racistas e de conteúdo depreciativo usados pelo chefe imediato para se dirigir a empregado negro constituem ato injurioso, ofensivo à dignidade da pessoa. Para ele, cabe ao empregador zelar pela respeitabilidade, civilidade e decoro no ambiente de trabalho.

DISQUE-SINDICATO

0800-7711119